

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT WITAPONDA KABUPATEN MOROWALI**

**Haeruddin Tobigo**

*Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako*

## **Abstract**

*The objectives of this research are: (1) to investigate and analyze the effect of leadership style, job satisfaction and organizational commitment simultaneously on personnel performance at Witaponda Subdistrict Head Office, Morowali Regency, (2) to investigate and analyze the effect of leadership style on personnel performance, (3) to investigate and analyze the effect of job satisfaction on personnel performance, (4) to investigate and analyze the effect of organizational commitment on personnel performance. This is a descriptive causal research to investigate the interrelationship among variables involving 33 samples which have been determined using census method. Based on the result of multiple linear regression, it is found that : (1) leadership style, job satisfaction and organizational commitment simultaneously perform positive and significant effect on personnel performance at Witaponda Subdistrict Head Office, Morowali Regency, (2) leadership style performs positive and significant effect on personnel performance, (3) job satisfaction performs positive and significant effect on personnel performance, (4) organizational commitment performs positive and significant effect on personnel performance.*

**Keywords:** *leadership style; job satisfaction and organizational commitment; personnel performance*

Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi (Bass, 1990, dalam Menon, 2002) demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Schein (1992), Nahavandi & Malekzadeh (1993), dan Kouzes & Posner (1987) dalam Suud (2000) menyatakan pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan organisasi, pemimpin

memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi. Selanjutnya menurut Su'ud (2000) komitmen dalam organisasi akan membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi dimana ia bekerja. Van Scooter (2000) menyatakan bahwa pekerja dengan komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi kerja. Bahkan disebutkan pula bahwa pekerja yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan cenderung senang membantu dan dapat bekerja sama. Komitmen organisasi adalah suatu nilai personal, dimana seringkali mengacupada loyalitas terhadap perusahaan atau komitmen terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja adalah suatu teori atau konsep praktis yang sangat penting, karena merupakan dampak atau hasil dari keefektifan *performance* dan kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan kerja yang rendah pada organisasi adalah rangkaian dari

menurunnya pelaksanaan tugas, meningkatnya absensi, dan penurunan moral organisasi (Mathieu & Hamel, 1889). Sedangkan pada tingkat individu, ketidakpuasan kerja, berkaitan dengan keinginan yang besar untuk keluar dari kerja, meningkatnya stress kerja, dan munculnya berbagai masalah psikologis dan fisik. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau criteria yang telah ditetapkan perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi strategi organisasi (nilai tujuan jangka pendek dan jangka panjang, budaya organisasi dan kondisi ekonomi) dan atribut individual antara lain kemampuan dan ketrampilan.

Kinerja bisa meningkatkan kepuasan para karyawan dalam organisasi dengan kinerja tinggi daripada organisasi dengan kinerja rendah (Ostroff, 1992). Menurut Fuad Mas'ud (1998) dalam diagnosis pengembangan organisasi berpendapat bahwa kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat tergantung pada para pegawai. Sejauh mana karyawan tersebut mampu dan mau bekerja keras, kreatif, inovatif, loyal, disiplin, jujur dan bertanggung jawab akan menentukan prestasi organisasi. Oleh karena itu untuk mengetahui sejauhmana para pegawai bekerja, pimpinan organisasi perlu mengetahui bagaimana sikap dan perilaku karyawannya. Sikap akan mencerminkan perilaku seseorang. Namun untuk mengetahui bagaimana sikap seseorang tidak mudah, karena sikap dipengaruhi oleh banyak faktor seperti persepsi, motivasi, lingkungan dan lainnya.

## METODE

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan kausal (*causality*) dalam menjelaskan pengaruh antar variabel kompetensi, motivasi, disiplin, dan kinerja pegawai. Tipe penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala tertentu (Travers dalam Umar, 2003).

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilakukan di Kantor Camat Witaponda Daerah Kabupaten Morowali selama 1 (satu) bulan yaitu bulan Agustus 2014. Alasan memilih lokasi penelitian di Kantor Camat Witaponda Daerah Kabupaten Morowali adalah karena penelitian tentang gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi belum pernah dilakukan sekaligus juga karena setiap pimpinan disetiap organisasi memiliki gaya kepemimpinan berbeda beda demikian juga halnya di Kantor Camat Witaponda Kabupaten Morowai.

### Populasi, dan Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2003).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Camat Witaponda Daerah Kabupaten Morowali berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) diluar pimpinan, sejumlah 33 orang. Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1. Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Camat Witaponda Kabupaten Morowali**

No	Unit Kerja	Jumlah pegawai (orang)
1.	Sekretaris/Tata Usaha	6
2.	Seksi pemerintahan	8
3	Seksi pemberdayaan masyarakat dan sosial budaya	4
4.	Seksi perekonomian dan pembangunan	5
5	Seksi pendidikan dan kesehatan	4
6	Seksi keamanan dan ketertiban	6
<b>Jumlah</b>		<b>33</b>

Sumber: Kantor Camat Witaponda Kabupaten Morowali, 2014

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu dibentuk perwakilan populasi.

Jika populasinya kurang dari, 100 maka populasi tersebut dapat digunakan sebagai sampel. Sedangkan Sugiyono (2003) menyebutkan bahwa sampel jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi yang ada berjumlah 33 responden (sampel jenuh).

### **Teknik Analisa Data**

Analisis data adalah cara ilmiah yang digunakan untuk mempersiapkan, menyusun, menyajikan dan menganalisis data yang berwujud angka-angka. Hadi (1998:257). Pengolahan data merupakan langkah yang kritis dalam penelitian, dimana analisis akan menentukan kesimpulan dari suatu penelitian. Analisis data merupakan proses memaknai atau memberi arti data mentah yang telah dikumpulkan. Data mentah yang terkumpul dipecahkan dalam kelompok-kelompok, diadakan kategorisasi sehingga

memiliki makna untuk menjawab masalah dan berguna untuk menguji hipotesis.

Untuk dapat mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka perlu dilakukan pengukuran dengan memakai alat analisis statistik. Pemakaian alat analisis statistik diharapkan dapat mengungkap atau mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara kuantitatif sehingga memudahkan peneliti untuk dapat mengambil kesimpulan secara otentik.

Dalam penelitian ini yang diteliti adalah kinerja pegawai dan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Witaponda Kabupaten Morowali. Untuk menganalisis data tersebut diukur dengan menggunakan *Skala Likert*, Sugiyono(2004:107). *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang dan sekelompok orang tentang fenomena sosial yang merupakan variabel penelitian. Sugiyono(2004:107) menyatakan bahwa *Skala Likert*, variabel diukur berdasarkan indikator variabel. Selanjutnya indikator variabel dijadikan tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen berupa pernyataan.

Adapun alternatif jawaban yang disediakan dengan nilai masing-masing

alternatif jawaban tersebut dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini.

**Tabel 2. Alternatif jawaban dan Nilai Skor**

No.	Alternatif Jawaban Pertanyaan	Nilai (Skor)
1.	Sangat Tidak Setuju	1
2.	Tidak Setuju	2
3.	Kurang setuju	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiono (2004:107)

### Uji Asumsi Klasik

Dalam penggunaan metode regresi linear berganda, secara teoritis akan menghasilkan nilai parameter model penduga yang sah apabila dilakukan pengujian asumsi klasik. Karena penggunaan asumsi analisis regresi linear berganda maka estimasi yang digunakan biasanya metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinal Least Squares-OLS*) yang mempunyai sifat BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimartion*). Asumsi klasik terdiri dari Normalitas, Autokorelasi, Heteroskedastisitas, dan Multikolinieritas.

#### Normalitas

Normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah

garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *varians residual* dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *varians* tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika *varians* berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, di mana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ( $Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$ ) yang telah di-*studentized*. Dasar pengambilan keputusan :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (*points*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Multikolinieritas

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Adapun deteksi adanya multiko sebagai berikut :

- Besaran VIF (*Variance Inflation Faktor*) dan *Tolerance*  
Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai  $Tolerance < 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF > 10$ .
- Besaran korelasi antar variabel independen

Pedoman suatu model regresi yang bebas multiko adalah koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah (dibawah 0,5). Jika korelasi kuat, maka terjadi problem multiko.

### Uji Regresi Linear Berganda

Alat analisis statistik yang digunakan adalah regresi linear berganda. Penggunaan analisis regresi linear berganda ini dikarenakan data yang diperoleh dianggap sebagai data populasi dan berdistribusi normal serta antara variabel independen dan dependen terdapat hubungan linear. Untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) dengan formulasi sebagai berikut (Sugiyono, 2006: 210) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n + \epsilon$$

Dimana :

Y= variabel terikat (dependen)

$X_1, X_2, X_3, \dots, X_k$  = variabel bebas (independen)

a= konstanta

$b_1, b_2, b_3, \dots, b_k$  = koefisien regresi

$\epsilon$  = variabel gangguan

Persamaan diatas kemudian dijabarkan dalam penelitian ini dengan persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Gaya kepemimpinan

$X_2$  = Kepuasan kerja

$X_3$  = Komitmen organisasi

$\epsilon$  = Batas Kesalahan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Witaponda Kabupaten Morowali

Hasil uji hipotesis pertama diperoleh gambaran bahwa gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Witaponda Kabupaten Morowali. Hasil uji-F dalam penelitian ini memberikan arti bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Witaponda Kabupaten Morowali.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murni Indrayani (2005) yang melakukan penelitian pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, dengan hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu dilakukan di lingkungan badan usaha milik Negara dan badan usaha milik swasta, tetapi pendekatan konsep gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam tataran implementasi yang relatif sama.

Di lingkungan birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Morowali khususnya Kantor Camat Witaponda Kabupaten Morowali, Kinerja pegawai merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Hal ini akan dipengaruhi

oleh beberapa faktor yang mendukung diantaranya adalah kepemimpinan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Hal tersebut diatas berkaitan dengan teori yang dikatakan oleh Trisnaningih (2007) yang mengemukakan bahwa kinerja pegawai sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung. Suatu hasil karya yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Kinerja dapat diukur melalui pengukuran tertentu, dimana kualitas berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kualitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Murni Indrayani (2005).

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Dimana semakin baik cara memimpin seorang pimpinan dimana pegawai bekerja maka akan semakin mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan adanya hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai, bahwa seorang pegawai yang dipimpin oleh seorang pimpinan yang memiliki cara memimpin dengan baik dan disukai oleh bawahannya maka dia akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2009). Demikian juga halnya kepuasan kerja merupakan suatu tingkatan perasaan yang positif/negatif tentang aspek dari pekerjaan, situasi kerja, dan hubungan dengan rekan sekerja. Kepuasan kerja tergantung pada tingkat perolehan intrinsik dan ekstrinsik pada

pandangan pekerja terhadap perolehan tersebut. Tingkat perolehan mempunyai nilai yang berbeda-beda bagi orang yang berbeda-beda. Bagi orang tertentu, pekerjaan yang penuh tanggung jawab yang menantang mungkin menghasilkan perolehan yang netral atau bahkan negatif.

Bagi orang lain, perolehan pekerjaan semacam itu mungkin mempunyai nilai yang positif. Orang mempunyai nilai (*value*) yang berbeda-beda, yang dikaitkan dengan perolehan pekerjaan, perbedaan tersebut akan menimbulkan perbedaan tingkat kepuasan kerja bagi tugas pekerjaan yang intinya sama. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu sendiri, sedangkan jika seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Murni Indrayani (2005). Selanjutnya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh komitmen menjadikan sasaran pegawai dan sasaran perusahaan menjadi satu dan sama artinya ada keterikatan yang kuat dengan sasaran kelompok apabila sasaran-sasaran itu sangat selaras dengan sasaran pegawai. Mereka yang menghargai dan berpegang teguh kepada misi organisasi bersedia untuk tidak hanya berusaha sepenuh hati atas nama organisasi, tetapi juga berkorban bila mana itu diperlukan. Pegawai yang terinspirasi oleh sasaran bersama seringkali tingkat komitmennya lebih tinggi dibanding komitmen yang datang karena insentif finansial.

### **Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai**

Hasil uji hipotesis kedua diperoleh gambaran bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Witaponda

Kabupaten Morowali. Hasil dapat dilihat pada nilai uji signifikansi pengaruh parsial (uji t) dan nilai *Adjusted R-Square*.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iis Yasiroh (2010), Rani Mariam (2009) dan Murni Indrayani (2005) dengan hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya dengan input variabel independen dan dependen yang sama, diperoleh hasil pengujian yang konsisten. Penelitian terdahulu dilakukan di lingkungan BUMS, BUMN dan Pemerintah, dan dari segi pendekatan konsep gaya kepemimpinan dalam tataran implementasi relatif sama dengan penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelima indikator dari gaya kepemimpinan : gaya partisipatif, gaya orientasi prestasi, gaya direktif, gaya supportif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Witaponda Kabupaten Morowali. Implikasi dari hasil penelitian menganjurkan agar pimpinan mempertimbangkan kelima variabel tersebut sebagai tolak ukur dalam mengembangkan kebijakan yang tepat demi meningkatnya kinerja pegawai.

Seorang pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang demikian, dituntut adanya seorang pemimpin yang mengenal secara keseluruhan anggota organisasi sehingga dapat menumbuhkan kerja sama yang harmonis diantara komponen organisasi. Peran pemimpin menjadi sangat penting dalam keberhasilan organisasi yang dipimpinnya dalam hal arahan (direktif), gaya supportif, gaya partisipatif dan gaya orientasi prestasi untuk mencapai kinerja pegawai Kantor Camat Witaponda Kabupaten Morowali.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.**

Hasil uji hipotesis ketiga diperoleh gambaran bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Witaponda Kabupaten Morowali. Hasil dapat dilihat pada nilai uji signifikansi pengaruh parsial (uji t) dan nilai *Adjusted R-Square*.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Murni Indrayani (2005) dengan hasil penelitian variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai. Artinya dengan input variabel independen dan dependen yang sama, diperoleh hasil pengujian yang konsisten. Hasil penelitian yang ditemukan pada Kantor Camat Witaponda Kabupaten Morowali, kepuasan kerja juga ditemukan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja pegawai, semakin tinggi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Murni Indrayani (2005) yaitu kinerja pegawai Kantor Camat Witaponda Kabupaten Morowali ditemukan berhubungan positif dengan kepuasan kerja secara keseluruhan (segi kepuasan meliputi kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, dukungan pimpinan, bayaran (gaji), kesempatan promosi, dan dukungan rekan kerja).

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.**

Hasil uji hipotesis keempat diperoleh gambaran bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Witaponda Kabupaten Morowali. Hasil dapat dilihat pada nilai uji signifikansi pengaruh parsial (uji t) dan nilai *Adjusted R-Square*.

Hasil penelitian ini dalam konteks nilai pengaruh positif dan signifikansi pengaruh, sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Murni Indriyani (2005).

Dengan menggunakan analisis regresi berganda, diperoleh hasil sebagai berikut: Terdapat pengaruh antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian pada Kantor Camat Witaponda Kabupaten Morowali tersebut memiliki persamaan dan pemilihan objek yang sama yakni instansi pemerintah. Variabel komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memilih pada suatu organisasi tertentu dan pada tujuan organisasi tersebut serta berniat untuk memelihara keanggotannya dalam organisasi dimana dengan memaksimalkan komitmen afektifnya, komitmen yang berkesinambungan dan komitmen normative akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Pegawai yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi, karena pegawai yang berkomitmen tinggi mau bekerja keras dan melakukan pengorbanan yang dibutuhkan untuk organisasi itu. Individu akan mengambil pekerjaan, mengidentifikasi dengan peran terkait pekerjaan, mereka akan menjadi berkomitmen untuk melakukan pekerjaan dan berlaku sesuai dengan harapan terhadap pekerjaan itu.

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Witaponda Kabupaten Morowali.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Witaponda Kabupaten Morowali.

3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Witaponda Kabupaten Morowali.
4. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Witaponda Kabupaten Morowali.

### Rekomendasi

Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Camat Witaponda Kabupaten Morowali, penulis menyarankan beberapa hal yang perlu disikapi oleh pimpinan sebagai berikut:

1. Untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal, selain gaya partisipatif pimpinan juga perlu mempertimbangkan menerapkan gaya kepemimpinan direktif, orientasi prestasi dan suportif secara maksimal, sehingga nantinya akan membentuk sosok pegawai negeri sipil yang loyal dan mempunyai kualitas pekerjaan yang baik.
2. Bagi peneliti lanjutan, disarankan untuk melakukan penelitian tentang variabel gaya kepemimpinan partisipatif pada Kantor Camat Witaponda dan menambahkan variabel lain, sehingga penelitian ini akan menjadi lebih akurat dengan tingkat pendekatan yang berbeda – beda sehingga dapat membantu dalam proses penelitian selanjutnya.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penyelesaian artikel ini banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak, utamanya kepada Ketua Tim Pembimbing Prof. Dr. Syahir Natsir, SE.,M.Si dan Anggota Tim Pembimbing Dr. Sulaeman Miru, SE.,M.Si.

### DAFTAR RUJUKAN

- Bass, B.M & Avolio, 1990, "The Implication of Transaksional and Transformational", *Team and*



*Organization Development, 4, p.231-273*

- Fuad Mas'ud, 1998, "Survey Sikap Karyawan dan Diagnosis Pengembangan Organisasi", *Jurnal Bisnis Strategi*, Vol.2.
- Mariam, Rani. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Studipada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (PERSERO). *Tesis*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Menon, Maria E, 2002, "Perceptions of Pre-Service and In-Service Teachers Regarding the Effectiveness of Elementary School Leadership in Cyprus", *The International Journal of Educational Management*, 16 February, p.91-97.
- Murni Indrayani, 2005, Gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, *Tesis. Program Magister Manajemen Universitas Hasanuddin* (tidak dipublikasikan).
- Ostroff, C., 1992, "The Relationship Between Satisfaction Attitudes and Performance an Organization Level Analysis", *Journal of Applied Psychology*. Vol.77. No. 68. p. 933-974
- Sugiyono, 2003, "Metode Penelitian Administrasi Edisi Ke-10", CV. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, CV. Bandung
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Yasiroh Iis, (2010), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Karawang Selatan, *Tesis*. Universitas Singaperbangsa Karawang, Karawang.